

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengetahuan

2.1.1.1 Konsep Pengetahuan

Pengetahuan merupakan asset yang dimiliki setiap orang dan dapat diperoleh berdasarkan pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain. dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1988: 884) menjelaskan bahwa pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal pekerjaan.

Ilmu pengetahuan merupakan pengetahuan yang bertujuan mencapai kebenaran ilmiah tentang objek tertentu yang diperoleh melalui pendekatan atau cara pandang (approch), metode (methode), dan sistem tertentu. Menurut Sutrisno (2014) mengatakan bahwa pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

Pengetahuan menurut Sutrisno (2014:207) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (Overt behavior). Yuniarsih dan Suwatno (2013) mengatakan bahwa Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima yang kemudian menjadi dipahami (Notoatmodjo dalam Albunsiary 2020). Bagia (2015:27) berpendapat bahwa pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu Menurut Prasetyo dalam Maspriyadi (2019) pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada di kepala kita, kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki.

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya untuk mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal. Namun, terdapat indikasi kelemahan, banyak manajer dalam mengelola pengetahuan dalam organisasi (Wibowo,2016:71). Berdasarkan uraian di atas,

dapat disusun Konsep Pengetahuan pada tabel 2.1 Konsep Pengetahuan di bawah ini:

Tabel 2.1
Konsep Pengetahuan

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep
1.	2014	Sutrisno	Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (Overt behavior).
2.	2013	Yuniarsih dan Suwatno	Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.
3.	2014	Sutrisno	pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
4.	2015	Bagia	pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5.	2019	Prasetyo dalam Maspriyadi	pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada di kepala kita, kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki.
6.	2020	Notoatmodjo (dalam Albunsyary)	Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena

			pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima yang kemudian menjadi dipahami
7.	2016	Wibowo	Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya untuk mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara optimal.

Jadi dapat disimpulkan dari konsep - konsep yang ada pada tabel 2.1 Konsep Pengetahuan, Bahwa Pengetahuan merupakan informasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk suatu bidang tertentu terhadap tindakan yang akan dilakukan.

Konsep yang digunakan penulis dengan Alasan penulis memilih Konsep ini karena Konsep yang dipilih sesuai dengan Fenomena yang terjadi di lapangan. Maka dalam Konsep Pengetahuan yang dipilih ini yaitu Konsep Pengetahuan Menurut Notoatmodjo (dalam Albunsiary 2020) Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima yang kemudian menjadi dipahami.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2010) faktor yang mempengaruhi pengetahuan antara lain yaitu:

1. Faktor pendidikan

Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang, maka akan semakin mudah untuk menerima informasi tentang obyek atau yang berkaitan dengan pengetahuan. Pengetahuan umumnya dapat diperoleh dari informasi yang disampaikan oleh orang tua, guru, dan media masa. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan pengetahuan, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang sangat diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin mudah untuk menerima, serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi.

2. Faktor pekerjaan

Pekerjaan seseorang sangat berpengaruh terhadap proses mengakses informasi yang dibutuhkan terhadap suatu obyek.

3. Faktor pengalaman

Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi pengetahuan, semakin banyak pengalaman seseorang tentang suatu hal, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan seseorang akan hal tersebut. Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau angket yang menyatakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subjek penelitian atau responden.

4. Keyakinan

Keyakinan yang diperoleh oleh seseorang biasanya bisa didapat secara turun-temurun dan tidak dapat dibuktikan terlebih dahulu, keyakinan positif dan keyakinan negatif dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang.

5. Sosial budaya

Kebudayaan beserta kebiasaan dalam keluarga dapat mempengaruhi pengetahuan, persepsi, dan sikap seseorang terhadap sesuatu.

2.1.1.3 Indikator Pengetahuan

Menurut Spencer dalam Sutoto (2004:1-10), *cluster* pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking (AT)*, *conceptual thinking (CT)*, *technical/professional/managerial expertise (EXP)*.

1. *Analytical thinking (AT)* merupakan kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian – bagian kecil agar dapat melihat adanya hubungan sederhana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Sehingga mampu menganalisa masalah – masalah yang kompleks.
2. *Conceptual thinking (CT)* merupakan kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan – aturan dasar logika. Menggabungkan ide – ide dan informasi untuk membuat gambaran yang lebih besar sehingga mampu mengidentifikasi masalah yang timbul baik berupa isu mendatang atau suatu kunci masalah yang kompleks.
3. *Expertise (EXP)* merupakan pengetahuan terkait pekerjaan (seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara profesional, teknikal dan manajerial) dan juga pengetahuan dalam motivasi untuk dapat

memanfaatkan, memperluas, dan mendistribusikan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut terhadap orang lain.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indicator seperti berikut:

1. Pendidikan,
 - a) Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
 - b) Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
 - c) Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya
2. Pengalaman,
 - a) Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
 - b) Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
 - c) Ketenangan pegawai saat bekerja
3. Minat,
 - a) Kehadiran
 - b) Kepatuhan terhadap atasan
 - c) Sikap terhadap pekerjaan

Menurut Notoatmodjo (dalam Albunsiary 2020) pengetahuan mempunyai enam tingkatan yaitu:

1. Tahu (*know*). Merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah diartikan mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya untuk mengukur bahwa orang tahu tentang sesuatu dengan menggunakan kata kerja antara lain menyebutkan, mendefinisikan, menguraikan dan sebagainya.

2. Memahami (*comprehension*). Merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. bila telah paham secara objek, maka kita harus menjelaskan, menerangkan, menyebutkan contoh, menyimpulkan dan meramalkan terhadap objek yang dipelajari.
3. Aplikasi (*aplication*). Merupakan suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi yang sebenarnya.
4. Analisis (*analysis*). Merupakan suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau objek ke dalam komponen-komponen tertentu, tetapi dalam struktur organisasi tersebut dan mempunyai hubungan satu sama lain.
5. Sintesis (*syntesis*). Menunjukkan suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
6. Evaluasi (*evaluating*). Merupakan kemampuan untuk melakukan penelitian terhadap suatu materi atau objek berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. setelah orang mendapatkan pengetahuan, selanjutnya menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap yang diketahuinya itu. Untuk mencapai kesepakatan atau kesamaan persepsi sehingga tumbuh keyakinan dalam hal masalah yang dihadapi diperlukan suatu proses komunikasi-informasi-motivasi yang matang, sehingga diharapkan terjadi perubahan perilaku seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun Indikator – indikator dari Penegtahuan pada tabel 2.2 Indikator Pengetahuan sebagai berikut ini:

Tabel 2.2
Indikator Pengetahuan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator
1.	2004	Spencer (dalam Sutoto)	<i>analytical thinking (AT), conceptual thinking (CT), technical/professional/managerial expertise (EXP).</i>
2.	2008	Yuniarsih dan Suwatno	Pendidikan, Pengalaman, dan Minat
4.	2020	Notoatmodjo (dalam Albunsiary)	Tahu (<i>know</i>), Memahami (<i>comprehension</i>), Aplikasi (<i>aplication</i>), Analisis (<i>analysis</i>), Sintesis (<i>syntesis</i>), Evaluasi (<i>evaluating</i>).

Jadi dapat disimpulkan dari tabel 2.2 Indikator Pengetahuan terdapat Indikator - indikator menurut para ahli. Indikator yang digunakan penulis dengan Alasan penulis memilih Indikator ini karena Indikator yang dipilih sesuai dengan Konsep dan Fenomena yang terjadi di lapangan. Maka dalam Indikator Pengetahuan yang dipilih ini yaitu Indikator Pengetahuan menurut Notoatmodjo (dalam Albunsiary 2020) adalah sebagai berikut:

1. Tahu (*know*). Merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah diartikan mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya untuk mengukur bahwa orang tahu tentang sesuatu dengan menggunakan kata kerja antara lain menyebutkan, mendefinisikan, menguraikan dan sebagainya.
2. Memahami (*comprehension*). Merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. bila telah paham secara

objek, maka kita harus menjelaskan, menerangkan, menyebutkan contoh, menyimpulkan dan meramalkan terhadap objek yang dipelajari.

3. Aplikasi (*aplication*). Merupakan suatu kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi yang sebenarnya.
4. Analisis (*analysis*). Merupakan suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau objek ke dalam komponen-komponen tertentu, tetapi dalam struktur organisasi tersebut dan mempunyai hubungan satu sama lain.
5. Sintesis (*syntesis*). Menunjukkan suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
6. Evaluasi (*evaluating*). Merupakan kemampuan untuk melakukan penelitian terhadap suatu materi atau objek berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. setelah orang mendapatkan pengetahuan, selanjutnya menimbulkan respon batin dalam bentuk sikap yang diketahuinya itu. Untuk mencapai kesepakatan atau kesamaan persepsi sehingga tumbuh keyakinan dalam hal masalah yang dihadapi diperlukan suatu proses komunikasi-informasi-motivasi yang matang, sehingga diharapkan terjadi perubahan perilaku seseorang.

2.1.2 Kemampuan

2.1.2.1 Konsep Kemampuan

Kemampuan merupakan sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang dan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan pekerjaan dengan baik

Robbins dan Judge (dalam Suhartini, 2015) berpendapat bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beraneka tugas yang ada dalam suatu pekerjaan. Menurut Jufrizen (2017) Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kemampuan juga merujuk pada suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut I Budiarti (2016) Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk berkegiatan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Begitupun Thoha (2011) menyatakan kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk, 2012).

Blanchard dan Hersey (2013) menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun Konsep Kemampuan pada tabel 2.3 sebagai berikut ini:

Tabel 2.3
Konsep Kemampuan

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep
1.	2015	Robbins dan Judge (dalam Suhartini)	kemampuan (ability) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beraneka tugas yang ada dalam suatu pekerjaan.
2.	2017	Jufrizen	Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan
3.	2011	Thoha	Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.
4.	2016	I Budiarti	Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.
5.	2013	Blanchard dan Hersey	Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.
6.	2012	Haitze dkk	Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja

Jadi dapat disimpulkan dari konsep - konsep yang ada pada tabel 2.3 Konsep

Kemampuan bahwa Kemampuan merupakan suatu sifat, bakat, kapasitas dan keadaan yang ada pada diri seorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Konsep yang digunakan penulis dengan Alasan penulis memilih Konsep ini karena Konsep yang dipilih sesuai dengan Fenomena yang terjadi di lapangan. Maka dalam Konsep Kemampuan yang dipilih ini yaitu Konsep Kemampuan Menurut Robbins dan Judge (dalam Suhartini 2015) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor - faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. Faktor pendidikan formal
2. Faktor pelatihan
3. Faktor pengalaman kerja

2.1.2.3 Indikator Kemampuan

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya:

1. Pengetahuan (*knowledge*), pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (*training*), proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
3. Pengalaman (*experience*), tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (*skill*), kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.
5. Kesanggupan kerja, kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Dalam penelitian ini indikator-indikator kemampuan difokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Winardi (2002) yang terdiri dari dimensi-dimensi berikut ini:

1. Keterampilan (*Skill*)

Adalah keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator Skill meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator knowledge meliputi: Berlatar

belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.

3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai di perusahaan tersebut. Indikator pengalaman kerja meliputi: Menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi.

Kemampuan pegawai dalam bekerja dapat diukur dari indikator menurut Robbins dan Judge (dalam Suhartini 2015) berikut ini:

1. kemampuan intelektual, kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan mengingat.
2. Kemampuan fisik adalah kemampuan melaksanakan tugas tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, atau bakat bakat serupa yang membutuhkan manajemen kemampuan fisik pegawai

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun Indikator – indikator dari Kemampuan pada tabel 2.4 Indikator Kemampuan sebagai berikut ini:

Tabel 2.4
Indikator Kemampuan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator
1.	2016	Raharjo, Paramita & Warso	Pengetahuan (knowledge), Pelatihan (training), Pengalaman (experience),

			Keterampilan (skill), Kesanggupan kerja
2.	2002	Winardi	Keterampilan (Skill), Pengetahuan (Knowledge), Pengalaman Kerja (Work Experience)
3.	2015	Robbins dan Judge (dalam Suhartini)	Kemampuan intelektual, Kemampuan fisik

Jadi dapat disimpulkan dari tabel 2.4 Indikator Kemampuan terdapat Indikator - indikator menurut para ahli. Indikator yang digunakan penulis dengan Alasan penulis memilih Indikator ini karena Indikator yang dipilih sesuai dengan Konsep dan Fenomena yang terjadi di lapangan. Maka dalam Indikator Kemampuan yang dipilih ini yaitu Indikator Kemampuan Menurut Robbins dan Judge (dalam Suhartini 2015) berikut ini:

1. Kemampuan intelektual, kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan mengingat.
2. Kemampuan fisik adalah kemampuan melaksanakan tugas tugas yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, atau bakat bakat serupa yang membutuhkan manajemen kemampuan fisik pegawai

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Konsep Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja Menurut Kamus Bahasa Indonesia yaitu pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb).

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing - masing pekerjaan (Sunuharyo dkk, 2014). Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012).

Menurut I Budiarti (2020), Pengalaman Kerja merupakan salah satu upaya agar hasil kerja berdaya guna yaitu dengan pengalaman, karena pengalaman merupakan roda dalam menjalankan tugas yang ada. Yang dimaksud hasil kerja berdaya disini dengan adanya proses yang telah dialami seseorang berdasarkan pengalamannya. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014). Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Menurut (Ranupandojo, 2012:117) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang

dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Marwansyah (2014:135) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Manulang (2013:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Trijoko (2012:73) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun Konsep Kualitas Kehidupan Kerja pada tabel 2.5 di bawah ini:

Tabel 2.5
Konsep Pengalaman Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep
1.	2014	Sunuharyo dkk	Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing masing pekerjaan.
2.	2020	I Budiarti	Pengalaman Kerja merupakan salah satu upaya agar hasil kerja berdaya guna yaitu dengan pengalaman, karena pengalaman merupakan roda dalam menjalankan tugas yang ada.
3.	2014	Aristarini	Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan

			dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.
4.	2012	Ranupandojo	pengalaman kerja didefinisikan sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
5.	2014	Marwansyah	pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.
6.	2013	Manulang	pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
7.	2012	Trijoko	pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.
8.	2012	(Knoers & Haditono, dalam Asih)	Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

9.	2014	Handoko	pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.
----	------	---------	--

Jadi dapat disimpulkan dari konsep - konsep yang ada pada tabel 2.5 Konsep Pengalaman Kerja bahwa Pengalaman Kerja merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan yang dapat diukur dari lama waktu dan masa kerja yang pernah dikerjakan dalam periode tertentu.

Konsep yang digunakan penulis dengan Alasan penulis memilih Konsep ini karena Konsep yang dipilih sesuai dengan Fenomena yang terjadi di lapangan. Maka dalam Konsep Pengalaman Kerja yang dipilih ini yaitu Menurut Aristarini, (2014) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2000: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri pada tahun 1986 dalam Ismanto (2005) adalah sebagai berikut:

1. Gerakannya mantap dan lancar, Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama, Artinya tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang, Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Menurut Foster dalam Aristarini (2014) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun Indikator – indikator dari Pengalaman Kerja pada tabel 2.6 Pengalaman Kerja sebagai berikut ini:

Tabel 2.6
Indikator Pengalaman Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator
1.	2005	Asri dalam Ismanto	Gerakannya mantap dan lancer, Gerakannya berirama, Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan Bekerja dengan tenang.
2.	2014	Foster dalam Aristarini	Lama waktu / masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Jadi dapat disimpulkan dari tabel 2.6 Indikator Pengalaman Kerja terdapat Indikator-indikator menurut para ahli. Indikator yang digunakan penulis dengan Alasan penulis memilih Indikator ini karena Indikator yang dipilih sesuai dengan Konsep dan Fenomena yang terjadi di lapangan. Maka dalam Indikator Pengalaman Kerja yang dipilih ini yaitu Indikator Pengalaman Kerja Menurut Menurut Foster dalam Aristarini (2014) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Konsep Kinerja

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat

kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Menurut Tohardi (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (dalam Indrajaya & Adnyani, 2013).

Menurut Sunyoto (2012:41) kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Darmawan (2013:177) menyebutkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Nawawi (2006:64) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut I Budiarti (2013), Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu dengan adanya kesepakatan yang telah disepakati. Menurut (Rahadi, 2010) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Menurut Rivai dan basri (2005:14) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnanya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun Konsep Kinerja pada tabel 2.7 di bawah ini:

Tabel 2.7
Konsep Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep
1.	2012	Bangun	hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan
2.	2014	Mangkunegara dalam Norianggono, Hamid, dan Ruhana.	hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

3.	2013	Tohardi dalam dan Indrajaya dan Adnyani.	faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi
4.	2012	Sunyoto	perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
5.	2013	Darmawan	hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi.
6.	2013	I Budiarti	Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu dengan adanya kesepakatan yang telah disepakati
7.	2010	Rahadi	mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.
8.	2005	Rivai dan basri	kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan

Jadi dapat disimpulkan dari konsep - konsep yang ada pada tabel 2.7 Konsep Kinerja bahwa Kinerja adalah sebagaimana diketahui dari definisi diatas merupakan hasil kerja yang diinginkan, dicapai dan dapat diukur dari kesediaan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan karyawan, kecakapan, pengalaman, pendidikan, keterampilan, etika dan lingkungan kerja yang harus dipantau perkembangannya agar menjadi perbandingan hasil dan sumber daya yang digunakan.

Konsep yang digunakan penulis dengan Alasan penulis memilih Konsep ini karena Konsep yang dipilih sesuai dengan Fenomena yang terjadi di lapangan. Maka dalam Konsep Kinerja yang dipilih ini yaitu Konsep Kinerja Menurut (Rahadi, 2010) yang mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
2. Pendidikan,
3. Keterampilan,
4. Manajemen kepemimpinan,

5. Tingkat penghasilan,
6. Gaji dan kesehatan,
7. Jaminan sosial,
8. Iklim kerja,
9. Sarana dan prasarana,
10. Teknologi,
11. Kesempatan berprestasi, dan
12. kualitas kehidupan kerja.

Ruky (2001:7) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut:

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi;
- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi;
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi;
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator Dimensi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam (Rahadi, 2010) adalah:

1. Kuantitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Menurut Ismail (2013: 243) indikator - indikator kinerja meliputi:

1. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundangundangan dan sebagainya.

2. Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
3. Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
4. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
5. Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
6. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun Indikator – indikator dari Kinerja

Karyawan pada tabel 2.8 Indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut ini:

Tabel 2.8
Indikator Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja
1.	2010	Mathis dan Jackson (dalam Rahadi)	Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama
2.	2013	Ismail	Masukan, proses, Keluaran, hasil, Manfaat, dampak

Jadi dapat disimpulkan dari tabel 2.8 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja terdapat Indikator-indikator menurut para ahli. Indikator yang digunakan penulis dengan Alasan penulis memilih Indikator ini karena Indikator yang dipilih sesuai dengan Konsep dan Fenomena yang terjadi di lapangan. Maka dalam Indikator Kinerja Karyawan yang dipilih ini yaitu Menurut Mathis dan Jackson dalam (Rahadi, 2010) adalah:

1. Kuantitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Dengan adanya penelitian terdahulu dan telah melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang

sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel 2.9:

Tabel 2.9
Resume Penelitian Terdahulu Tahun 2014-2019

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1.	Effendi Sinuhaji (2014)	<p>Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan</p> <p>Metode: analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linear berganda</p> <p>Sampel: seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian • Kemampuan Kerja • Motivasi Kerja • Kinerja SDM 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing, secara parsial hanya variabel kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing, sedangkan variabel kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai kemampuan terhadap kinerja, menggunakan metode yg sama</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penulis tidak meneliti variable Kepribadian dan motivasi kerja</p>
2.	Yati Suhartini (2015)	<p>Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Keterampilan • Kemampuan • Kinerja 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, secara bersama-sama menunjukkan pengaruh</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Peneliti terdahulu dan penulis menggunakan variabel pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja, menggunakan</p>

		<p>Manding, Bantul, Yogyakarta)</p> <p>Metode: Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Sampel: Pengambilan sampel menggunakan metode Purposive Sampling dihitung sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak menjadi 60 orang</p>		<p>yang signifikan terhadap kinerja pekerja.</p>	<p>analisis regresi linier berganda</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penulis tidak menggunakan metode purposive sampling dan sampel tidak dihitung menggunakan rumus slovin</p>
3.	Kustiadi Basuki (2019)	<p>Sikap Sebagai Pemediasi Pengaruh Keterampilan Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan RS. Port Medical Center)</p> <p>Metode: Teknik pengambilan sampling adalah Nonprobability sampling. Metode pengambilan sampel adalah metode accidental sampling</p> <p>Sampel: sebanyak 91 responden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap • Keterampilan • Pengetahuan • Kinerja 	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keterampilan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, Variabel Sikap tidak mampu memediasi Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Sikap tidak mampu memediasi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Peneliti terdahulu dan penulis meneliti variabel pengetahuan terhadap kinerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penulis tidak menggunakan teknik sampel nonprobability maupun metode accidental sampling.</p>
4.	Mega Putri S. Tuela, Irvan Trang, Yantje Uhing (2019)	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman Kerja • Kemampuan Kerja • Komunikasi Internal • Kinerja Karyawan 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Peneliti terdahulu dan penulis meneliti variabel pengalaman kerja dan kemampuan terhadap kinerja.</p>

		<p>Metode:</p> <p>jenis penelitian asosiatif, teknik sampling jenuh, dan Analisis data statistik menggunakan Regresi Linear Berganda</p> <p>Sampel:</p> <p>sampel yang berjumlah 30 karyawan.</p>		<p>terhadap kinerja karyawan. Untuk uji secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Dan menggunakan teknik sampling jenuh dan menggunakan analisis regresi linier berganda</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penulis tidak menggunakan jenis penelitian asosiatif</p>
5.	<p>Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2019)</p>	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode: kuantitatif kausal, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur</p> <p>Sampel: 48 karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Pendidikan • Pengalaman Kerja • Kinerja Karyawan 	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai Pengalaman Kerja terhadap Kinerja, dan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penulis tidak meneliti variabel tingkat pendidikan dan tidak menggunakan analisis jalur</p>
6.	<p>Alias, Serlin Serang (2018)</p>	<p>Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Metode:</p> <p>Analisis deskriptif kuesioner atau angket-angket, Sedangkan teknik analisis data yaitu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Sikap Kerja • Pengalaman kerja • Kinerja Karyawan 	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenaga-kerjaan Cabang Makassar. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, hal ini dapat dikatakan bahwa sikap memberikan</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Peneliti terdahulu dan penulis meneliti variabel pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja, dan menggunakan analisis regresi linier berganda</p>

		analisis regresi linear berganda Sampel: beberapa responden Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar		pengaruh yang bermakna dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel bebas sikap kerja
--	--	---	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang paling penting dalam mencapai tujuan baik bagi perusahaan yaitu Karyawan itu sendiri, keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengerahkan segala kemampuannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator kinerja yang digunakan yaitu Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 variabel diantaranya adalah motivasi, komitmen organisasional dan kualitas kehidupan kerja.

Pengetahuan, dalam penelitian ini karyawan belum paham dan memahami cara mengelola rempah rempah menjadi bahan bumbu masak, karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, dan karyawan tidak menambah pengetahuannya di luar pekerjaannya. kurangnya informasi mengenai produk yang dikerjakan maupun paham bagaimana cara mengelola produk dan pengetahuan yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan menyebabkan karyawan membutuhkan waktu agar mereka paham atas apa yang mereka kerjakan begitu pula dengan menambah pengetahuan mereka diluar pekerjaan yang mereka

kerjakan karena mereka kurang bersemangat. Indikator Pengetahuan yang digunakan yaitu Tahu, Memahami, Aplikasi, Analisis, Sintesis, dan Evaluasi.

Kemampuan, karyawan tidak memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja, karyawan tidak mampu mengerjakan tugas melebihi jam kerja yang telah ditentukan, dan karyawan tidak mampu bekerja dalam kondisi badan yang kurang fit. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam mengoperasikan peralatan kerja, karyawan pun tidak mampu mengerjakan tugas melebihi kapasitas yang sudah ditentukan karena tidak adanya jam kerja lembur meskipun produksi sedang meningkat, dan walaupun dalam kondisi badan yang kurang fit karyawan tidak mampu bekerja dan hadir pada saat bekerja yang menyebabkan tingkat absensi meningkat karena di perusahaan CV. Bumami Food ini kurang menerapkan maksimal ketidakhadiran dari para karyawan sehingga sesuai data absensi yang diperoleh terlihat melonjaknya tingkat absensi baik yang sakit, izin dan alfa. Indikator Kemampuan yang digunakan yaitu Kemampuan intelektual, dan Kemampuan fisik.

Pengalaman Kerja, dalam penelitian ini kurangnya karyawan membutuhkan waktu yang lama dalam memahami tugasnya, sedikit pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan masih mengalami kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, dan karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas. kurangnya pengalaman yang dimiliki karyawan karena mayoritas karyawan CV. Bumami Food ini lulusan SMP dan hanya sedikit darinya yang memiliki pengalaman bekerja

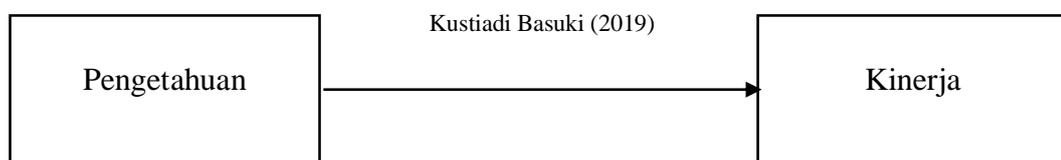
di perusahaan lain, dan kurangnya motivasi yang didapatkan oleh karyawan dan kurangnya arahan baik pelatihan yang seharusnya diadakan perusahaan. Indikator yang digunakan yaitu Lama waktu / masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2.2.1 Keterkaitan antar Variabel

Bagian ini menjelaskan tentang teori baik secara hubungan maupun pengaruh antara variabel independen (Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan pada CV. Bumami Food Kota Cimahi).

2.2.1.1 Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja

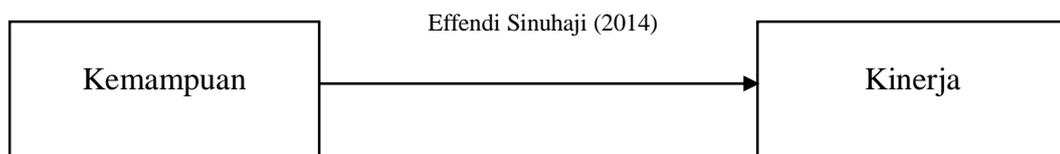
Hasil penelitian Kustiadi Basuki (2019) menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja

2.2.1.2 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

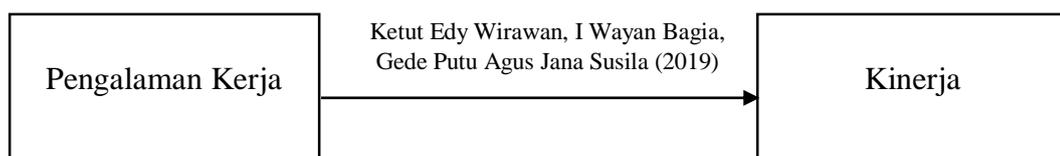
Hasil Penelitian Effendi Sinuhaji (2014) menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing, secara parsial hanya variabel kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing. Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

2.2.1.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

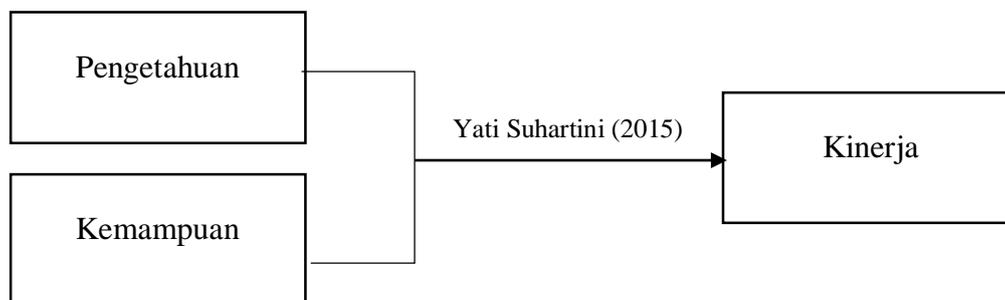
Hasil Penelitian Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja dengan Kinerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

2.2.1.4 Pengaruh antara Pengetahuan dan Kemampuan dengan Kinerja

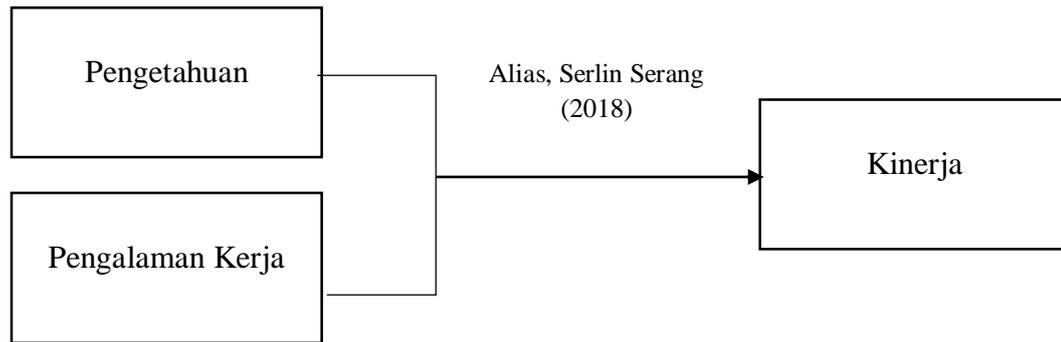
Dalam hasil penelitian Yati Suhartini (2015) menunjukkan bahwa Penelitian ini menunjukkan faktor-faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa terdapat Pengaruh antara Pengetahuan dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4
Pengaruh antara Pengetahuan dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan

2.2.1.5 Pengaruh antara Pengetahuan dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

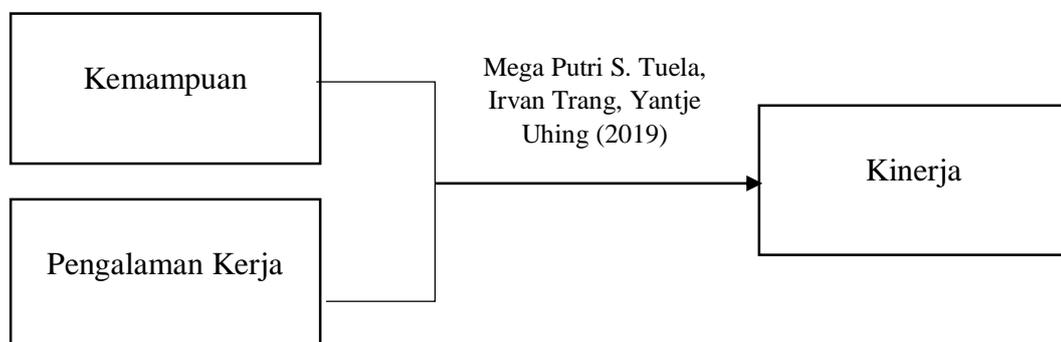
Dalam hasil penelitian Alias, Serlin Serang (2018) menunjukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenaga-kerjaan Cabang Makassar, dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa terdapat Pengaruh antara Pengetahuan dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5
Pengaruh antara Pengetahuan dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

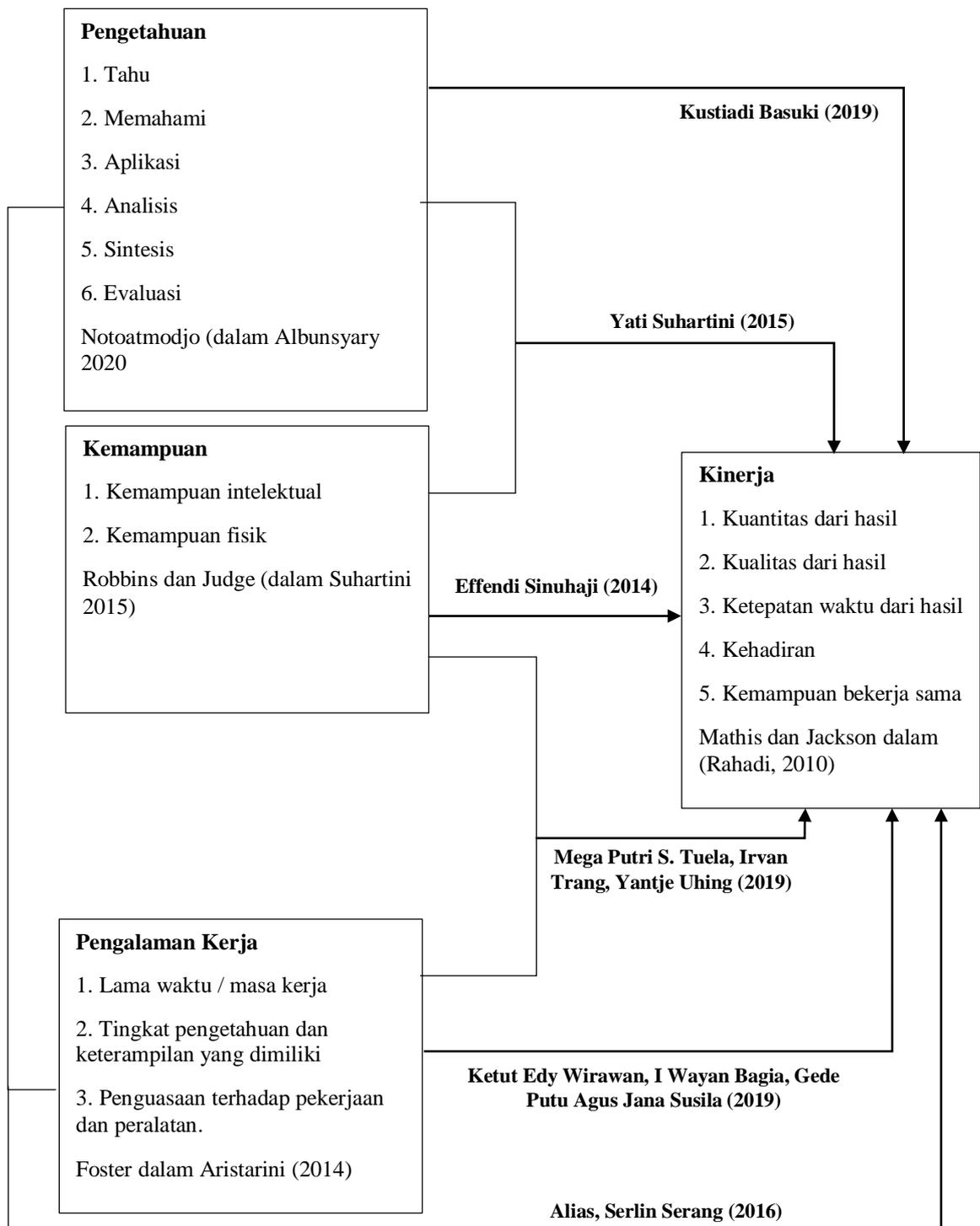
2.2.1.6 Pengaruh Kemampuan dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Dalam hasil penelitian Mega Putri S. Tuela, Irvan Trang, Yantje Uhing (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan Demikian dapat dikatakan bahwa terdapat Pengaruh antara Kemampuan dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.6
Pengaruh antara Kemampuan dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

2.2.2 Paradigma Penelitian



Gambar 2.7
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran dan terbentuk paradigma penelitian, maka dengan demikian akan terbentuk hipotesis sesuai dengan rumusan dan tujuan. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk rumusan dan tujuan penelitian yang menjadi H1: Bagaimana gambaran umum Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumami Food Cimahi ini tidak diuji ke dalam uji hipotesis karena tidak dapat diukur/diuji, tetapi hanya berupa uraian variabel-variabel dari hasil penelitian. Sedangkan rumusan dan tujuan penelitian kedua sampai dengan kelima dapat diuji ke dalam hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja mempunyai Pengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bumami Food Kota Cimahi.

H3: Pengetahuan dan Kemampuan mempunyai Pengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bumami Food Kota Cimahi.

H4: Pengetahuan dan Pengalaman Kerja mempunyai Pengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bumami Food Kota Cimahi.

H5: Kemampuan dan Pengalaman Kerja mempunyai Pengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bumami Food Kota Cimahi.